



Malmö Ideella föreningars Paraplyorganisation

Slutrapport för projektet

Validering av Ideella i föreningslivet

December 2003

**Rapporten sammanställd av
Kristina Persson**

Ett projekt i samverkan med:



**Malmö Idrottsföreningars
Samorganisation**

Med stöd från:



**Växtkraft mål 3
Svenska ESF-Rådet**

INNEHÅLL

1. Inledning	sida 3
2. Inventering – förekomst av validering för föreningsaktiva	sida 3
2.1. Begreppsdefinitioner	
2.1.1 Validering	
2.1.2 Reell kompetens & Realkompetens	
2.1.3 Formell utbildning, icke-formell utbildning & informellt lärande	
2.2. Vad händer i Sverige?	
2.2.1 LSU – Informellt lärande & engagemang som profilfråga 2003	
2.2.2 SUS – Validering av kompetens utvecklad i ledarrollen i SUS medlemsföreningar	
2.3. Vad händer i de nordiska länderna?	
2.3.1 Norge – CV, Personligt kompetansedokument & Organisasjonsordliste	
2.3.2 Danmark – Kompetencekatalog & Kompetenceguide	
2.3.3 Finland – Studieboken för fritidsverksamhet	
3. Intyg & CV för att dokumentera ideellt engagemang	sida 7
3.1. Referensgrupp	
3.2. Enkät om intyg	
3.3. Test av intyg & CV	
3.4. Intyg, CV & Hemsida	
4. Slutord	sida 9
5. Länkar & Lästips	sida 10

Källförteckning

Bilagor

1. Sammanställning av enkätsvar
2. Minnesanteckningar referensgrupp
3. Intyg Ideellt engagemang
4. CV Ideellt engagemang
5. Intyg Anställning i förening
6. Intyg Praktik i förening
7. Artikel Inspirerande intyg

1. Inledning

MIP, Malmö Ideella föreningars Paraplyorganisation, har i samverkan med MISO, Malmö Idrottsföreningars Samorganisation, under 2003 med stöd från svenska ESF-rådet arbetat med frågan om validering och uppvärdering av det lärande som sker i föreningslivet. Projektet har gått under namnet *Validering av Ideella i föreningslivet*. Linda Attin, Asterios Bratanis och Ronny Hallberg har å MIPs styrelses vägnar utgjort projektets styrgrupp. Kristina Persson har varit anställd i projektet. I projektet har i huvudsak följande delar ingått:

- Inventering av förekomsten av validering av ideella i föreningslivet och liknande initiativ i Sverige och Norden.
- Erfarenhetsutbyte med en referensgrupp med representanter från bl a arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, paraplyorganisationer för föreningar, Malmö Fritidsförvaltning och Valideringsprojektet i Malmö.
- Arbete med att utforma intyg och CV för att dokumentera ideellt engagemang.
- Enkätundersökning riktad till 360 malmöföreningar med frågor om behov av intyg och liknande samt utformningen av dessa.
- Samtal med föreningsaktiva om behov av intyg och liknande samt utformningen av dessa.
- Skapandet av en hemsida, www.intyg.se, där intyg och CV är tillgängligt för föreningar och ideellt verksamma.

I denna skrift slutrapporteras och redovisas projektets olika delar och resultat.

2. Inventering av förekomst av validering för föreningsaktiva

Ett av projektets syften var att inventera vilken validering som finns för de som är ideellt verksamma i föreningslivet. Vi fann snabbt att vi behövde reda ut vad validering egentligen betyder och innebär. Och insåg då att vi inte inom detta projekt skulle kunna genomföra någon validering av de kompetenser man skaffar genom ideellt engagemang. I detta kapitel kommer dels att redovisas definitioner av olika begrepp som används dels att redovisas en del av det som sker inom området i vår närmaste omgivning.

2.1 Begreppsdefinitioner

2.1.1 Validering

Begreppet validering är föremål för många tolkningar och man kan anlägga olika perspektiv på validering. Elving Andersson skriver i SOU 2001:78 *Validering av vuxnas kunskap och kompetens* att begreppet validering är relativt nytt i pedagogiska sammanhang och att det blev aktuellt i Sverige då fokus i utbildningsdiskussionen försköts från utbildning till lärande.

När det gäller att definiera begreppet refererar Elving Andersson till Nationalencyklopedin från 1996 där validering betecknar: den process genom vilket ett beteendevetenskapligt tests validitet bestäms. I NEs ordbok från samma år finns dock ej varken validera eller validering med. Valid definieras däremot: som äger giltighet i visst (särskilt rättsligt eller logiskt) sammanhang. Validitet definieras som: det att räknas som giltig i visst sammanhang. I mättnings- och forskningssammanhang handlar validitet om i vilken utsträckning man mäter vad som avser att mätas. (SOU 2001:78)

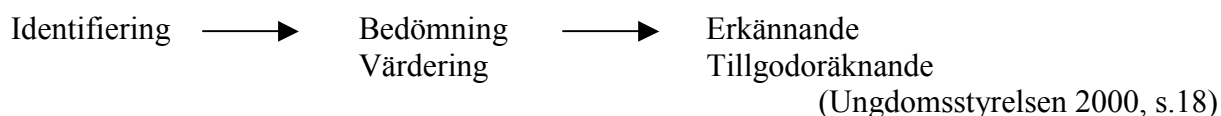
Då begreppet 1996 användes i kunskapslyftets första delbetänkande *En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande* fick begreppet denna innebörd:

”det är också viktigt att få till stånd en utbyggnad av möjligheterna att få kunskap och kompetens värderad och dokumenterad oberoende av var kunskapen inhämtas. Till att börja med gäller det validering i relation till existerande betyg, omdömen och utbildningsbevis. I ett längre perspektiv skulle det kunna bli aktuellt med validering av ett vidare spektrum av arbetslivskompetens.” (SOU 1996:27, s. 66)

Kunskapslyftskommittén preciserade 1998 i delbetänkandet *Vuxenutbildning och livslångt lärande - situationen inför och under första året med kunskapslyftet* sin definition så här:

”Validering är dels att identifiera reell kompetens, dels att kunna beskriva den på ett sådant sätt att den kan accepteras av avnämarna – branscher och utbildningsanordnare.” (SOU 2001:78 s. 33)

Ungdomsstyrelsen har definierat validering som: en strukturerad bedömning och erkännande, värdering av färdigheter och kompetens. Valideringsprocessen kan beskrivas i tre steg:



Elving Andersson sammanfattar i SOU 2001:78 sin begreppsdiskussion så här:

”Begreppet validering kan kort sägas handla om möjligheten för en person att för olika syften få sin kunskap och kompetens värderad och erkänd.” (SOU 2001:78 s. 35)

2.1.2 Reell kompetens & Realkompetens

Som synes ovan använde sig kunskapslyftskommittén av begreppet reell kompetens, vi har även träffat på begreppet i andra sammanhang. T ex skall man fr o m den 1 januari 2003 värdera en persons reella kompetens vid ansökan till grundläggande högskoleutbildning. SUHF, Sveriges Universitets & Högskoleförbund, som utfärdat rekommendationer för arbetet med att validera reell kompetens inom högskolan definierar begreppet så här:

”den samlade kompetens en person har, oavsett hur han/hon har skaffat den och oavsett om han/hon har formella betyg på den eller inte.” (SUHF 2003 s.3)

Nordiska Ministerrådet har kartlagt de nordiska ländernas initiativ i samband med realkompetens (realkompetanse). Med realkompetens avses:

”Ett utvidet kompetansebegrep som innefatter en persons faktiske dyktighet, tilegnet gjennom utdanning og organisert læring, selvlæring, arbeid, deltaking i organisasjons- og samfunnsliv – en persons realkompetanse.” (Nordisk Ministerråd 2001, s. 17)

Begreppet realkompetanse används också i Norge, där man under åren 1999-2002 genomfört det så kallade Realkompetanseprosjektet med mål att etablera ett nationellt system för dokumentation av vuxnas realkompetens. Med realkompetanse avses då:

”All formell, ikkeformell og uformell kompetanse den voksne innehar. I praksis betyr det summen av all kompetanse som en person har tilegnet seg gjennom utdanningssystemet, lønnet og ulønnet arbeid, organisasjonsmessig virksomhet og familie-/samfunnsliv.” (VOX 2002 s. 5)

Inom Realkompetanseprosjektet gjordes en särskild satsning på att finna dokumentationsordningar för erfarenheter och utbildningar från tredje sektorn. Mer om detta beskrivs i avsnittet 2.3.2 Norge – CV, Personligt kompetansedokument & Organisasjonsordliste.

2.1.3 Formell utbildning, icke-formell utbildning & informellt lärande

Nära knutet till validerings- och kompetensbegreppen är förstås lärande i olika former. Validering som begrepp används inte så frekvent i de sammanhang där vi diskuterat validering och lärandet i föreningslivet.

Vi fann att de aktörer som har intresse för detta och är insatta i frågan ofta använder begreppen formell utbildning, icke-formell utbildning och informellt lärande för att beskriva olika lärprocesser.

Ungdomsstyrelsen definierar dessa begrepp så här:

- *Formell utbildning* – det som äger rum inom det formella utbildningssystemet (såsom förskola, grundskola och högskola).
- *Icke-formell utbildning* – organiserad utbildning som äger rum utanför det formella utbildningssystemet, t ex i arbetsmarknadsåtgärder, i folkbildning och i organiserad utbildning i föreningslivet.
- *Informellt lärande* – de omedvetna läroprocesser som sker utanför organiserad utbildning och saknar tydlig utbildningssituation, det lärande som sker i vardagen, t ex i familjen och i föreningslivet.

(Ungdomsstyrelsen 2000, s. 11-13)

2.2 Vad händer i Sverige?

Idag pågår mycket valideringsarbete i Sverige vad gäller att validera t ex utländska utbildningar och yrkeskunskaper. Men när det gäller vårt fokus i projektet, validering av ideella i föreningslivet, har vi inte funnit någon sådan. Det finns dock en medvetenhet, både i den mängd av utredningar som gjorts kring validering och bland dem som arbetar med validering om att föreningslivet är en betydelsefull arena för lärande.

Inom föreningslivet finns på sina håll också denna medvetenhet och en önskan om att synliggöra och uppvärdera lärandet i föreningslivet. Dock finns också en viss försiktighet inför validering och en oro över att det kan förta lusten och frivilligheten i det ideella engagemanget. Tänk om ideellt engagemang börjar ses som språngbräda i karriären och en väg att skaffa meriter?

Om man med hjälp av begreppen informellt lärande och icke-formell utbildning delar upp lärandet i föreningslivet kan man tänka att det som i det närmaste skulle kunna vara relativt enkelt och okontroversiellt att validera är de utbildningar som sker i föreningslivet. Så även kanske de kompetenser som kan karaktäriseras som fack-kunskaper, exempelvis den kompetens man kan skaffa genom ideellt arbete som kassör.

Nedan presenteras hur två andra paraplyorganisationer för föreningar i Sverige arbetar med dessa frågor.

2.2.1 LSU – Informellt lärande & engagemang som profilfråga 2003

LSU, Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer, har under 2003 haft informellt lärande och engagemang som sin profilfråga. Bland annat har de under året haft ett nätverk för informellt lärande och informell utbildning samt arrangerat en paneldebatt på temat ”icke formell utbildning”. LSU kommer även under 2004 att arbeta med dessa frågor. Vi har under projektiden haft erfarenhetsutbyte och kontakter även med LSU och tagit del i nätverket.

2.2.2 SUS – Validering av kompetens utvecklad i ledarrollen i SUS medlemsföreningar

Med start under hösten 2003 driver SUS, Stockholms läns Ungdoms Samarbetsorganisation, ett projekt i samarbete med Tommy Jansson verksam på CERK, Centrum för Erkännande av Kompetens. Syftet är att synliggöra och dokumentera de kompetenser som utvecklas i rollen som ungdomsledare i föreningar och organisationer inom SUS. Målet är att finna en generellt användbar modell för inventering, bedömning och dokumentation av ungdomsledarkompetens. Under hösten 2003 har det inledande steget genomförts, att djupintervjua tolv ungdomsledare kring kompetenser i rollen som ungdomsledare. Därefter är förhoppningen att man skall kunna genomföra en större studie för att se om de identifierade kompetenserna är generaliserbara.

MIP har både före och under projekttiden haft utbyte med SUS. Bland annat genom deltagande vid SUS konferens *Värderat ledarskap* 26-27 mars 2003. Konferensens hade som nyckelfråga ”hur formulerar och kommunicerar vi värdet av ledarskapsfärdigheter inom föreningslivet?”.

2.3 Vad händer i de nordiska länderna?

2.3.1 Norge – CV, Personligt kompetensdokument & Organisasjonsordliste

Som en del i den norska Realkompetansereformen tog Aust-Agder Barne- og Ungdomsråd, Idrettens Studieforbund och Aust-Agder og Norsk Musikkråd fram vad som kallades 3 CV för dokumentation av frivillig aktiviteter. Denna har under sommaren 2003 reviderats och vidareutvecklats och ger numera plats även för utbildning och yrkesmeriter. Det nya dokumentet kallas för Personligt kompetensdokument och kan hämtas på <http://www.vofo.no/rk/index.htm>.

Till detta togs genom LNU, Landsrådet för Norges barne- og Ungdomsorganisasjoner, fram en organisasjonsordliste där betydelsen av olika begrepp och förkortningar förklaras, och där en stor mängd norska föreningar presenteras. Föreningarna presenteras med hjälp av organisationsskisser och dessutom har varje förening beskrivit sin kompetensprofil. Organisasjonsordlisten finns på <http://www.lnu.no/ordliste/>.

2.3.2 Danmark – Kompetencekatalog & Kompetenceguide

DUF, Dansk Ungdoms Fællesråd, genomförde 2001 fokusgruppsintervjuer med personer från DUFs medlemsorganisationer för att identifiera vilka kompetenser och kvalifikationer man får genom föreningsengagemang. Detta har de sammanställt i skriften *Når fritid fører till fremtid* som beskriver hur barn- och ungdomsorganisationerna utvecklar personliga kompetenser hos medlemmarna. Kopplat till detta har man också tagit fram en skrift som är tydligt riktad till medlemmar/föreningsaktiva, *Kompetenceguiden*. I skriften ges råd om hur man använder sin föreningsfärdighet då man söker arbete eller utbildning.

Båda skrifterna samt mer om DUFs arbete kring kompetens finns på: <http://www.duf.dk/kompetence>

2.3.3 Finland – Studieboken för fritidsverksamhet

De Ungas Akademi (Nuorten Akatemia) i Finland har tagit fram *Studieboken för fritidsverksamhet* där de kompetenser och färdigheter ungdomar förvärvar i fritids- och frivilligverksamhet kan dokumenteras. Studieboken riktar sig till ungdomar från 13 år och uppåt som deltar i frivillig- och fritidsverksamhet i föreningar, elevkårer, församlingar osv.

I studieboken samlas påteckningar om: regelbunden verksamhet såsom t ex idrott, scouting, biståndsverksamhet, förtroende- och ansvarsuppgifter, aktivitet som tränare, ledare och handledare, engagemang i t ex projekt, evenemang, läger, kurser, internationell verksamhet, tävlingsdeltagande mm. I studieboken noteras också specialkunskaper och framgångar och det finns utrymme för den unge att själv bedöma sina insatser. Alla former av fritidsverksamhet kan dokumenteras i boken och olika erfarenheter jämförs eller betygsätts inte.

Studieboken fungerar som en meritlista för den unges frivillig- och fritidsverksamhet och ger läsaren en bild av den unges kunskaper och livserfarenhet. Studiebooken är användbar då den unge söker arbete och DUA har samarbete med läroanstalter som ger extrapoäng vid antagning för en ifylld studiebok med passliga fritidsintressen för kommande studier.

3. Intyg & CV för att dokumentera ideellt engagemang

Projektets huvudsakliga syfte var att ta fram ett intyg som stöd till föreningen och individen i att dokumentera det lärande som sker inom föreningslivet.

3.1 Referensgrupp

Kopplat till projektet har det funnits en referensgrupp med representanter från arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, paraplyorganisationer för föreningar, Malmö Fritidsförvaltning och Valideringsprojektet i Malmö. Referensgruppen har mötts vid två tillfällen under våren 2003. Däremellan har referensgruppen hållits informerad genom mail och brevkontakter. Bland annat fick de under hösten ta del av de intyg som var ute ”på remiss” bland föreningsaktiva.

Vid mötena i referensgruppen har skett erfarenhetsutbyte och diskussioner kring bland annat frågan om det är önskvärt med validering av de kompetenser man skaffat genom föreningsengagemang. Vid det första mötet fanns Inger Ashing från Ungdomsstyrelsen som genomfört studien *Att värdera kunskap* med som föreläsare. (Minnesanteckningar från de båda referensgruppsmöten finns som bilaga 1.)

3.2 Enkät om intyg

I samtalen med bland annat referensgruppen väcktes en del frågor om behovet av intyg och om utformningen av dessa. För att ytterligare utforska vad MIPs och MISOs medlemsföreningar ansåg om dessa frågor genomfördes under maj och juni en enkätundersökning.

Sammanlagt 360 enkäter skickades eller delades ut under maj månad. 336 av dessa gick till MIPs och MISOs medlemsföreningar. HISO (handikappidrottens samorganisation) delade ut 18 st till sina medlemsföreningar. Ytterligare 6 enkäter delades ut vid personliga kontakter och nätverksmöten.

Vi fick in 61 svar, dvs en svarsfrekvens på 17 %. Ungefär 60 % av de föreningar som svarat är idrottsföreningar och många olika idrotter är representerade. Andra inriktningar som representerades bland svaren är: scouter, 4H, Unga Örnar, dans, schack, bridge, kultur, handikapp och motorsport.

Sammanfattning av enkätsvaren:

- 82 % anger att de skriver intyg ibland, 10 % att de skriver intyg ofta och 7 % att de aldrig skriver intyg.
- 66 % skriver intyg till ledare, instruktörer och tränare i föreningen.
- 51 % skriver intyg till praktikanter i föreningen.
- 46 % skriver intyg till anställda i föreningen.
- 38 % skriver intyg till aktiva i föreningen.
- 18 % skriver intyg till förtroendevalda i föreningen.

- I 66 % av föreningarna har anställda, vanligtvis konsulenten, en uppgift i intygsskrivandet.
- I 61 % av föreningarna har styrelsen, vanligtvis ordförande, en uppgift i intygsskrivandet.

- 64 % menar att det vore bra att ha en gemensam mall att använda då de skriver intyg.
- 20 % tycker inte att det behövs en gemensam mall.

- 67 % menar att intyget ska innehålla en beskrivning/bedömning av intygstagarens kompetens och färdigheter. Detta anses viktigt för intygets användbarhet och man betonar att intyget skall vara personligt och ge en klar bild av personen.
- 20 % tycker inte att intyget skall innehålla en beskrivning/bedömning av intygstagarens kompetens och färdigheter, vilket vanligtvis motiveras med svårigheterna att göra rättvisande bedömningar. (Sammanställning av enkätsvaren i Bilaga 2)

3.3 Test av intyg & CV

Under höstens arbete med intygen och CVn testades och diskuterades de i MIPs olika nätverk, i MIPs och MISOs styrelser, vid olika möten med föreningsaktiva, med några av dem som besvarat enkäten samt med personer som arbetar med personalfrågor.

3.4 Intyg, CV & Hemsida

Arbetet med intyget/intygen har sannerligen varit en process, och de har ständigt förändrats och utvecklats. En fråga som blev uppmärksammas var huruvida intyget skulle innehålla en bedömning av personens kompetenser eller inte.

Det slutliga resultatet blev ett ”Intyg för ideellt engagemang” och, med inspiration från Norge, en ”CV för ideellt engagemang”. Som en service till föreningar gjordes också mallar för intyg för anställning och praktik i förening. Samtliga finns nu tillgängliga på www.intyg.se där de kan hämtas hem för utskrift eller fyllas i på datorn. Intygen och CVn finns som bilaga 3-6.

I Intyget om ideellt engagemang finns utrymme att dokumentera personens förtroendeuppdrag, ledaruppdrag och kortvarigare uppdrag såsom t ex funktionärsuppdrag.

CVn för ideellt engagemang är tänkt som ett komplement till den vanliga CVn. I CVn finns utrymme att dokumentera styrelse-, ledar- och funktionärsuppdrag samt andra ideella engagemang av betydelse. Det finns även utrymme för att beskriva vad man upplever sig ha lärt sig genom sitt ideella engagemang.

Det är fritt för den som använder dokumenten att anpassa dem efter sina behov. Till exempel kan man om man så önskar ta bort delen med bedömning av personens kompetens eller ersätta den med en ruta för personligt omdöme i fritext.

På hemsidan finns också ett väglednings-/exempeldokument och Uppgiftsexempel för ideella uppdrag där det finns listat vilka typer av arbetsuppgifter som ingår i de vanligaste förtroendeuppdrag man kan ha i föreningar.

I skrivande stund har hemsidan, intygen och CVn just "satts i sjön". Vi har börjat sprida information om dem i Malmö. Bland annat i utskick till MIPs och MISOs medlemsföreningar. Vi har också hållit en presskonferens på Bryggeriet den 4/12.

Det är naturligtvis av största vikt att göra dem kända och igenkända i Malmös föreningsliv, bland arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer, personalavdelningar, arbetsförmedling etc. Detta arbete kommer vi att fortsätta med framöver, bland annat med hjälp av den artikel som finns som bilaga 7.

4. Slutord

MIP har länge varit intresserade av att synliggöra föreningslivets värden både vad gäller samhälls- och individnivå. Frågan om uppvärdering av det informella lärandet är en del i detta. Tack vare stödet från ESF-rådet har vi fått möjligheten att fullfölja vår idé om intyg för att dokumentera ideellt engagemang samt fördjupa våra kunskaper om validering och lärande.

Avslutandet av detta projekt ser vi från MIPs sida som en hållplats i vårt arbete med att uppvärdera det informella lärande som sker i föreningslivet. Vår process fortsätter och med den också samarbetet med t ex Ungdomsstyrelsen, LSU, SUS och MISO. Kanske kommer vi i framtiden att finna en gemensam lösning, eller flera olika lösningar, på frågan om validering av förvärvade kompetenser genom ideellt engagemang?

Ytterligare ett spännande resultat av detta projekt, och en del i vårt fortsatta arbete, är att vi fått möjligheten att med stöd från Ungdomsstyrelsen under det kommande året genomföra en större undersökning rörande ungas lärande i föreningslivet.

Malmö i december 2003

Kristina Persson
Projektledare Validering av Ideella i föreningslivet

Linda Attin
Konsulent MIP, Projektansvarig Validering av Ideella i föreningslivet

5. Länkar & Lästips

CERK, Centrum för Erkännande av Kompetens: <http://www.cerk.org>

De Ungas Akademi (Nuorten Akatemia): <http://www.nuortenakatemia.fi>

DUF, Dansk Ungdoms Fællesråd: <http://www.duf.dk>

DUFs arbete med, och skrifterna om, kompetens finns på: <http://www.duf.dk/kompetence>

LNU, Landsrådet för Norges barne- og Ungdomsorganisasjoner: <http://www.lnu.no>

Organisasjonsordlisten finns på: <http://www.lnu.no/ordliste/>

”Norska kompetansedokumentet” finns på: <http://www.vofo.no/rk/index.htm>

LSU, Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer: <http://www.lsu.se>

MIP, Malmö Ideella föreningars Paraplyorganisation: <http://www.mip.org.se>

MISO, Malmö Idrottsföreningars Samorganisation: <http://www.miso.se>

SUS, Stockholms läns Ungdoms Samarbetsorganisation: <http://www.sus.org.se>

Källor:

DUF, Dansk Ungdoms Fællesråd (2002) *Når fritid fører till fremtid*. Köpenhamn.

Nordisk ministerråd (2001) *Nordisk kartläggning om landenes parallelle initiativer knyttet till realkompetanse*. Köpenhamn: Nordisk ministerråd, Folkeopplysning og voksenopplærning, Tema Nord 2001:530.

SOU 1996:27 *En strategi för kunskapslyft och livslångt lärande*. Stockholm: Regeringskansliet, Utbildningsdepartementet.

SOU 2001:78 *Validering av vuxnas kunskap och kompetens*. Stockholm: Regeringskansliet, Utbildningsdepartementet.

SUHF (2003) *Rekommendationer för arbetet med att validera reell kompetens inom högskolan*. Dnr 42/03.

Ungdomsstyrelsen (2000) *Att värdera kunskap – en studie kring informellt lärande och icke-formell utbildning i föreningslivet*. Stockholm Ungdomsstyrelsens utredningar 2000:24.

VOX, Voksenopplæringsinstituttet (2002) *Dokumentasjon og verdsetting av realkompetanse*. Publikationsnummer F-4137.

Bilaga 1



Växtkraft mål 3
Svenska ESF-Rådet

Sammanställning av enkätsvar

Ett gemensamt intyg för att dokumentera föreningserfarenheter i Malmö?

**projektet
Validering av Ideella i föreningslivet**

Malmö i juni 2003

Kristina Persson
projektledare

Innehåll

sida 3	Inledning Sammanfattning
sida 4	Om enkätundersökningen Skriver ni intyg i er förening? Till vem skriver ni intyg?
sida 5	Vem skriver intyget? Tycker ni att det skulle vara bra att ha en gemensam ”mall” att använda?
sida 6 – 8	Ska intyget innehålla en beskrivning/bedömning av personens kompetens och färdigheter? Om ni svarat ja eller nej ovan – varför tycker ni så? Andra synpunkter och idéer?
sida 9	Föreningar som besvarat enkäten

Bilaga Enkät

Inledning

MIP, Malmö Ideella föreningars Paraplyorganisation, driver i samarbete med MISO, Malmö Idrottsföreningars Samorganisation, under 2003 projektet *Validering av Ideella i föreningslivet*. Projektet finansieras med stöd från svenska ESF-rådets Växtkraft Mål 3, insatsområde 4 för lokal utveckling. Projektet syftar till att inventera vilken validering som finns för föreningsaktiva nationellt och internationellt samt att ta fram ett intyg som Malmös föreningar kan använda för att dokumentera föreningsaktivas kunskaper och färdigheter. Under projekttiden för vi också samtal med en referensgrupp med representanter från bl a arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, föreningar och fritidsförvaltning.

Validering är relativt nytt som begrepp och företeelse. Validering handlar om att bedöma, erkänna och värdera individens färdigheter och kompetens och används idag främst vad gäller att värdera utländska utbildningar och arbetslivserfarenhet. Vår utgångspunkt är att man också förvärvar värdefulla kunskaper i föreningslivet och att det bör uppmärksammas. Men hur kan man bedöma och ”mäta” dessa kunskaper? Och är det önskvärt?

En startpunkt för att på en lokal nivå tydliggöra det lärande som sker i föreningslivet och de kunskaper man får genom att vara aktiv kan vara att ha ett för Malmös föreningar gemensamt intyg för att dokumentera aktivas erfarenheter. Ett sådant intyg skulle kunna vara användbart för individen t ex då man söker arbete eller utbildning.

Som en del i arbetet med att finna en bra form för intyget valde vi att under våren 2003 skicka ut kort information om projektet och en enkät till Malmös föreningsliv för att få ”input” i vårt arbete. Resultatet av denna finns sammanställt i denna skrift.

Sammanfattning

- 61 föreningar besvarade enkäten.
- 82 % anger att de skriver intyg ibland, 10 % att de skriver intyg ofta och 7 % att de aldrig skriver intyg.
- 66 % av de som svarat skriver intyg till ledare, instruktörer och tränare i föreningen.
- 51 % av de som svarat skriver intyg till praktikanter i föreningen.
- 46 % av de som svarat skriver intyg till anställda i föreningen.
- 38 % av de som svarat skriver intyg till aktiva i föreningen.
- 18 % av de som svarat skriver intyg till förtroendevalda i föreningen.
- I 66 % av föreningarna har anställda, vanligtvis konsulenten, en uppgift i intygsskrivandet.
- I 61 % av föreningarna har styrelsen, vanligtvis ordförande, en uppgift i intygsskrivandet.
- 64 % menar att det vore bra att ha en gemensam mall att använda då de skriver intyg.
- 20 % tycker inte att det behövs en gemensam mall.
- 67 % menar att intyget ska innehålla en beskrivning/bedömning av intygstagarens kompetens och färdigheter. Detta anses viktigt för intygets användbarhet och man betonar att intyget skall vara personligt och ge en klar bild av personen.
- 20 % tycker inte att intyget skall innehålla en beskrivning/bedömning av intygstagarens kompetens och färdigheter, vilket vanligtvis motiveras med svårigheterna att göra rättvisande bedömningar.

Om enkätundersökningen

Sammanlagt 360 enkäter skickades eller delades ut under maj månad. 336 av dessa gick till MIPs och MISOs medlemsföreningar (till föreningar som är medlem i båda organisationerna skickades enbart en enkät). HISO (handikappidrottens samorganisation) delade ut 18 st till sina medlemsföreningar. Ytterligare 6 enkäter delades ut vid personliga kontakter och nätverksmöten.

Vi fick in 61 svar, dvs en svarsfrekvens på 17 %. Ungefär 60 % av de föreningar som svarat är idrottsföreningar och många olika idrotter är representerade, t ex fotboll, ridsport, skytte, tennis, badminton, bågskytte, cykling, squash, golf, kanot, gymnastik och kampsport. Andra inriktningar som finns representerade bland svaren är: scouter, 4H, Unga Örnar, dans, schack, bridge, kultur, handikapp och motorsport. Nedan redovisas föreningarnas svar med de olika frågorna som rubrik.

Skriver ni intyg i er förening?

Svarsalternativ	Ofta	Ibland	Aldrig
Antal	6	50	4
Totalt	60 svar		

59 föreningar besvarade frågan (en förening svarade både ofta och ibland). 2 föreningar besvarade inte frågan men av deras svar på följande frågor visar det sig att de skriver intyg.

Till vem skriver ni intyg?

Svarsalternativ	Antal
Ledare/instruktörer/tränare	40
Praktikanter	31
Anställda	28
Aktiva	23
Förtroendevalda	11
Andra	1 (Polismyndigheten)

57 föreningar besvarade frågan (4 st skriver ej intyg).

Vem skriver intyget?

Svarsalternativ	Antal
Konsulent	33
Ordförande	26
Sekreterare	4
Annan	15 2 styrelsen, 1 vice ordförande, 1 ordförande/sekreterare i respektive sektion, 1 styrelseledamöter, 1 kassör, 1 handledare och styrelsen, 1 verksamhetschef, 1 föreståndare, 1 verksamhetsansvarig, 1 gårdsföreståndare, 1 chefstränare, 1 tränare, 1 personalansvarig, 1 handledare för praktikanten

57 föreningar besvarade frågan, många har angett mer än ett svarsalternativ. Av de ovanstående är det 23 föreningar som svarat enbart konsulent och 12 som svarat enbart ordförande.

När man lägger samman svaren under rubrikerna Konsulent och Annan kan man se att anställda har en roll i intygsskrivandet i 40 föreningar. Läger vi samman svaren under rubrikerna Ordförande, Sekreterare och Annan finner vi att styrelsen har en roll i intygsskrivandet i 37 föreningar.

Tycker ni att det skulle vara bra att ha en gemensam ”mall” att använda?

Svarsalternativ	Ja	Nej	Vet ej
Antal	39	12	6
Totalt	57 föreningar		

57 föreningar besvarade frågan. Av de 4 föreningar som inte besvarade frågan finns en förening som aldrig skriver intyg och tre föreningar som utefter sina andra svar är positivt inställda till ett gemensamt intyg. Bland de som svarat Vet ej fanns 2 föreningar som aldrig skriver intyg.

Bland hälften av de som svarat nej kan man inte av övriga svar utläsa varför de tycker så. Bland övriga 6 nej-svar motiveras dessa med att: man inte har behov av det, det är bättre att formulera själv eftersom intyget då blir mer personligt, man är rädd för slentrian och att intyget tappar betydelse, det är enklare att formulera fritt eftersom intygstagarna har olika behov. Ett par föreningar menar att man inte tycker att idén är fel men att man själva inte har behov av en mall.

En av de som svarat ja tycker det vore bra med mall för intygsskrivande till ledare och praktikant.

Ska intyget innehålla en beskrivning/bedömning av personens kompetens och färdigheter?

Svarsalternativ	Ja	Nej	Vet ej
Antal	41	12	9
Totalt	62 svar		

58 föreningar besvarade frågan. Från en av dessa har vi fått svar från både från konsulent och från styrelse varav ett Ja och ett Vet ej. Tre föreningar har svarat både Ja och Nej, samt kommenterat detta på följande vis:

- Det beror på hur lång tid ”arbetet” pågått. Efter ett fåtal veckor kan man inte bedöma en persons kompetens. En praktik t ex är ju ett sätt att få kompetens.
- Alla är inte lika! Vissa personer skall man kanske bedöma.
- Det beror på hur lång tid personen varit hos en.

Av de tre föreningar som ej besvarat frågan finns en som aldrig skriver intyg, en som inte tycker det är behövligt med en gemensam mall och en som lämnat följande kommentar:

- Beror på vem intyget är riktat till.

Om ni svarat ja eller nej ovan – varför tycker ni så?

Kommentarerna till Ja-svaren rör till största delen att intyget skall vara användbart på olika vis, t ex när man söker arbete eller för personliga utvecklingsmöjligheter. Andra återkommande synpunkter är att intyget skall vara personligt och värdet av att ge en klar bild av personen. Ytterligare några belyser vikten av att det bör finnas valmöjlighet och att behovet av bedömning är beroende av vad intyget skall användas till.

Nedan följer samtliga kommentarer till ja-svaren.

Ja. Viktigt för en arbetsgivare att inte enbart få reda på vad en person har gjort utan även få reda på hur han/hon genomfört det.
Ja. Tycker det är viktigt för nästa person/förening att veta vederbörandes kompetens och färdigheter.
Ja. Intyget får högre kvalitet som meritdokument.
Ja. Det är av betydelse när ledare/praktikant söker anställning. Gärna utrymme för referensperson.
Ja. För att man ska kunna ha nytta av intyget för framtiden bör bedömning vara med så att framtida arbetsgivare kan göra sig en uppfattning om personen.
Ja. Om man fått ett intyg om att man varit praktikant eller dyl en viss tid måste det ju vara värdefullt både för den som ska ha intyget eller den som man lämnar det till att få veta hur praktikanten har fungerat.
Ja. Det ska bli personligt. Många egenskaper är intressanta för arbetsgivare o dyl. Tror det blir mer användbart.

Ja. I vissa fall (t ex praktikanter) frågas det ofta efter bedömningar. Viktigt är i dessa fallen att intyget skrivs under av 2 personer.
Ja. Annars tycker vi intyget ej är användbart för personen.
Ja. Vi anser det viktigt att tala om vad personen kan så att de som får det kan ha någon nytta av det och ev hjälpa till att göra en bra bedömning.
Ja. Ett intyg skall innehålla så mycket som möjligt om personen i fråga. En helhetsbild är att sträva mot. Den sociala kompetensen är väldigt viktig och det ska framgå klart och tydligt i intyget. Det vinner även intygstagaren på, möjlighet att utveckla sina färdigheter ytterligare.
Ja. Det är viktigt att ge personliga bedömningar både för personen som får intyget och för mottagaren.
Ja. Det blir ett intyg som talar om mer vad personen har för "sidor". Annars skulle det bli som ett betyg i vad man läst men inte vad man uppnått i de olika ämnena.
Ja. Det kan ge en riktigare bild av den berörda personen.
Ja. Viktigt med båda delar. Det är ofta den "personliga" delen av ett intyg som eftertraktas och används vid t ex anställningar. I vår typ av verksamhet är personlig lämplighet mycket viktig.
Ja. Det är bra att fritt kunna berätta och intyga om berörd persons kompetens och förmåga.
Ja. Bedömningen blir mer personlig och röner större uppskattning av intygstagaren än om intygen skrivs schablonmässigt. I gengäld kan man alltid formulera intyget på ett sätt som inte sårar intygstagaren. Det är med andra ord lättare.
Ja. Annars är det väl ingen mening att göra intyg.
Ja. I andra hand är inte intyg om man inte bedöma personens kunskap och färdighet.
Ja. Bedömning görs i alla intyg jag skriver.
Ja. Bättre intyg.
Ja. Det är ett personligt intyg.
Ja. Detta måste följa med intyget. Det är specifikt personligt.
Ja. Det är viktigt, man måste kunna formulera intyget korrekt.
Ja. Jag skriver olika former av intyg, till ledare/anställda skriver jag alltid en bedömning/personligt, men till aktiva medlemmar skriver jag endast deltagande-intyg.
Ja. Det beror på vad intyget skall stå för.
Ja. Intygsskrivaren avgör om man vill ge ett personligt omdöme. Möjlighet bör finnas för valfrihet.
Ja. I den mån man kan bedöma det!

Bland de föreningar som svarat nej motiveras detta mestadels med svårigheten att göra en rättvis bedömning:

Nej. Inom handikappföreningar har man redan krav på ledaren vid ”anställning” i form av ett socialt bemötande. Deltagarna i aktiviteten kan vara väldigt olika så det kan vara svårt att mäta ledarens färdigheter.
Nej. Svårt att bedöma en persons kompetens om man inte har utbildning för detta.
Nej. Utrymme bör finnas för kommentarer.
Nej. Jag tycker att varje förening själv ska kolla vederbörandes bedömning.
Nej. Till anställda en viss del.
Nej. Vi skriver intyg inför vapenlicensansökningar. Detta skall innehålla vissa uppgifter till polismyndigheten. Vi har inget behov av gemensamt intyg.

Avslutningsvis frågade vi efter ytterligare synpunkter från föreningarna och fick följande svar:

Andra synpunkter och idéer?

- Bra idé med gemensam mall för föreningslivet.
- Ett färdigt blankettförslag som används av alla föreningar ger bättre tyngd.
- Bra förslag med en gemensam mall, många är oerfarna och dåliga på att skriva. Blir en trygghet.
- Jag kan även tycka att det vore bra med en mall för kontrakt och avtal.
- Om intyg skall skrivas för en kortare tid än tre månader behöver ingen bedömning av personen vara med.
- De få intyg vår förening skriver är betydligt enklare att skriva fritt då det är av olika behov de aktiva behöver sina intyg.
- Man måste utbilda dagens konsulenter så att deras bedömningar blir korrekta.
- Man borde få fler cirklar inom föreningsstyrelser, kunskap om hur man styr en förening.

Förening som svarat nej på frågan om bedömning:

- Förespråkar ändå någon form av ”intyg” eftersom det kunde motivera ledare att förnya sig. Kanske detta skulle lämnas redan vid anställningen? För att ledaren på formellt sätt skulle se målet och förväntningar?

Förening som svarat både ja och nej på frågan om bedömning:

- Om intyget är byggt på en ”mall” är det inte längre lika personligt och kan efter en tids användning ses som slentrian och därmed tappa i betydelse för arbetsgivare och andra som ska ta till sig intyget för personen i fråga.

Förening som svarat nej på frågan om det behövs en gemensam mall för intyg:

- Att själv formulera intyget både när det gäller positiv som negativ bedömning.

Föreningar som besvarat enkäten

Aktiv Ungdom Malmö
Almviks 4H klubb
Apollon Föreningen
Athena Nya Vyer

BK Kick
BK Olympic
BK Vången
Bågskytte Klubben Gripen

Eriksfälts FF

FBK Balkan
FIFH Malmö (Föreningen Idrott För Handikappade)
Friluftsförbundet Malmö lokalavd
Frivilliga Motor Cykel Kåren Malmö
FUB Malmö (Föreningen för utvecklingsstörda barn, ungdomar och vuxna)
Föreningen Bryggeriet
Föreningen Handikapp (DHR Malmö Avd)

Grekiska föreningen

Heleneholms IF
Husie IF

IF Allians
IFK Malmö
IK Bolivia
IK Pantern

KFUM Malmö Innebandy
KIKF Mladost (Kroatiska Idrotts och Kultur Föreningen)
Kirsebergs IF
Klubben Cyklisten
Korpen Malmö
KSF Makedonija

Limhamns IF
Limhamns Skytteförening

MAI
Malmö 4H krets
Malmö Atletklubb
Malmö Automobillklubb
Malmö Badmintonklubb
Malmö Bellevue Tennis Klubb
Malmö Bridgeklubb
Malmö FF
Malmö Golfklubb
Malmö Kanotklubb
Malmö KFUK-KFUM
Malmö Konståkningsklubb
Malmö Ridklubb
Malmö Schackförbund
Malmö Squash RC

Oxie IF

Rosenvångs GK
Rydbergs Dance Academy

Scoutkåren Pilen
SD Srbija
Svenska Blå Stjärnan Malmökåren
Svenska Scout Förbundet Malmökretsen
Svenska Missionsförbundets Ungdom i Malmö
Södra Sallerups Ryttaförening

Toigye Taekwondo Club
Tornfalkens Scoutkår

Unga Örnar Malmö
Unga Örnar Oxie

Valby/Västra Klagstorp BK

Örestads Ryttaresällskap

Bilaga Enkät

1. Skriver ni intyg i er förening? Ofta Ibland Aldrig

2. Till vem skriver ni intyg?

- Ledare/instruktörer/tränare
- Förtroendevalda
- Aktiva
- Anställda
- Praktikanter
- Andra _____

3. Vem skriver intyget?

- Konsulent
- Ordförande
- Sekreterare
- Annan _____

4. Tycker ni att det skulle vara bra att ha en gemensam ”mall” att använda när ni ska skriva intyg?

- Ja Nej Vet ej

5. En fråga som vi i olika sammanhang uppfattat att det råder delade meningar om är i fall ett intyg enbart ska innehålla vad personen gjort i föreningen eller om man också ska göra en beskrivning/bedömning av personens kompetens och färdigheter. (T ex att man fyller i om personens samarbetsförmåga, problemlösningsförmåga, förmåga att arbeta självständigt mm är liten, stor eller mycket stor.)

a) Tycker ni att intyget ska innehålla en beskrivning/bedömning av personens kompetens och färdigheter?
 Ja Nej Vet ej

b) Om ni svarat ja eller nej ovan – varför tycker ni så?

6. Har ni några andra synpunkter eller idéer?

Uppgiftslämnare:

Namn

Förening

Tack för er hjälp!

Bilaga 2

Validering av Ideella i föreningslivet

Minnesanteckningar referensgruppsmöte på Bryggeriet 030228 kl 10.00 – 13.30.

Närvarande: Carl-Axel Robertsson (HTF), Niklas Harris (Malmö Fritidsförvaltning), Mikael Roos (Idea), Ingela Bergman (Valideringsprojektet i Malmö stad), Andreas Bakken (LSU – Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer), Inger Ashing (Ungdomsstyrelsen), Ivar Scotte (MISO/MIP), Linda Attin (MISO/MIP), Kristina Persson (MISO/MIP), Ronny Hallberg (MIP) och Asterios Bratanis (MIP).

Inledning.

Ronny Hallberg inledde med att hälsa välkomna och berätta kort om bakgrunden till detta av MIP nystartade projekt: MIP (Malmö Ideella föreningars Paraplyorganisation) har under ungefär 2 års tid varit intresserade av ämnet och bland annat i samarbete med SUS (Stockholms läns Ungdoms Samarbetsorganisation) deltagit i en del möten samt varit ute i Europa och tittat på validering.

Nu har MIP beslutat att ta ett steg framåt och driver med lokalt projektstöd från ESF-rådets Växtkraft Mål 3 under 2003 detta projekt i samarbete med MISO (Malmö Idrottsföreningars Samorganisation). Projektets syfte är att inventera vilken validering som finns för aktiva i föreningslivet nationellt och internationellt samt att ta fram ett gemensamt intyg som Malmös föreningar kan använda sig av för att dokumentera föreningsaktivas kunskaper och färdigheter. Till hjälp i detta behöver vi synpunkter och idéer från andra som har intresse av och kunskaper om validering. Därför är vi här idag.

Presentation.

Deltagarna presenterade sig och Ronny Hallberg informerade om att även representanter från Arbetsförmedling, TBV, Malmö Högskola, Arbetsgivaralliansen och SUS inbjudits till dagens möte men att flera av dessa tyvärr meddelat förhinder.

Att värdera kunskap.

Vid mötet presenterade Inger Ashing från Ungdomsstyrelsen studien *Att värdera kunskap* som vi använde som utgångspunkt för samtalen under dagen.

Ungdomsstyrelsen är en statlig myndighet med i huvudsak 4 arbetsområden: nationell och kommunal ungdomspolitik samt fritid och förening. Därutöver är Ungdomsstyrelsen nationellt kontor för EU-programmet Ungdom. Det är främst inom det sistnämnda och inom arbetsområdet fritid och förening som validering kommer in.

Utredningsuppdraget kom från regeringen och bestod i att: föreslå metoder som gör det möjligt att bättre ta tillvara värdet av den informella utbildning som sker i bl a olika ungdomsföreningar, ungdomsprojekt och genom organiserat ungdomsutbyte. Uppdraget slutfördes under vintern 2000.

Inger Ashing beskrev bakgrunden till utredningsuppdraget: debatten om kunskap och lärande var stark under 1990-talet, det uppmärksammades mycket att det finns många arenor för lärande utanför skolan och man ville finna sätt att värdera detta.

Bilaga 2

I utredningsarbetet fokuserade man på:

- såväl informellt lärande som icke-formell utbildning
- informellt lärande och icke-formell utbildning i föreningslivet
- diskussion kring validering

Inger Ashing menade att det är en mycket komplicerad fråga att finna metoder och bestämma hur man ska validera. Ungdomsstyrelsen valde att inte föreslå några metoder utan att istället problematisera och diskutera ämnet samt att belysa vad som gjorts och görs nationellt och i Europa.

Formell utbildning, icke-formell utbildning och informellt lärande.

När man diskuterar validering kommer man naturligt in på begreppet lärande som är mycket vidare än utbildning. Ytterligare begrepp man använder sig av i dessa sammanhang är formell utbildning, icke-formell utbildning och informellt lärande. Det är mycket viktigt att man har klart för sig vad begreppen står för.

Ungdomsstyrelsen har valt att definiera begreppen på följande vis:

- *Formell utbildning* – är det som äger rum inom det formella utbildningssystemet (såsom förskola, grundskola och högskola).
- *Icke-formell utbildning* – är organiserad utbildning som äger rum utanför det formella utbildningssystemet, t ex i arbetsmarknadsåtgärder, i folkbildning och i organiserad utbildning i föreningslivet.
- *Informellt lärande* – är den omedvetna läroprocess som sker utanför organiserad utbildning och saknar tydlig utbildningssituation, det lärande som sker i vardagen t ex i familjen och i föreningslivet.

(Dessa definitioner stämmer i stort med andras men det finns också lite variationer.)

Diskussion och frågeställningar – utbildning och lärande.

Utbildning definieras som kunskap förmedlad med tydlig intention och utifrån viss systematik. Formell utbildning definieras som offentligt anordnad av stat eller kommun och vilar på nationella planer.

Men idag tenderar gränserna att bli mer flytande – det sker allt oftare att t ex föreningar organiserar utbildningar på uppdrag av stat eller kommun och ges befogenhet att utfärda betyg – skulle detta då räknas som informell utbildning? Det måste i dessa fall vara det offentliga som uppdragsgivare som räknas. Diskuterades även begreppet bildnings förhållande till de ovanstående, vilket vi inte lyckades reda ut.

Validering.

Begreppet validering är föremål för många tolkningar och man kan anlägga olika perspektiv på validering. Ungdomsstyrelsen har definierat validering som: en strukturerad bedömning och erkännande, värdering av färdigheter och kompetens.

Bilaga 2

Valideringsprocessen kan beskrivas i tre steg:



Vad gäller att relatera detta till föreningserfarenheter och kunskaper förvärvade genom engagemang i föreningar menade Inger Ashing att utefter hennes erfarenheter har man nått upp till det andra steget: ideellt engagemang erkänns och bedöms som värdefullt och ”gott”. Men det är först i det tredje steget där man värderar och tillgodoräknar som man kan säga att man validerar. Det är komplicerat – hur ska man värdera och vad ska man relatera färdigheterna och kompetensen till?

Varför validering och för vem?

Inger Ashing menade att det är viktigt att ställa frågan om varför statsmakten vill värdera informellt lärande och icke-formell utbildning bland unga. Trenden på 90-talet med försämrad arbetsmarknadssituation och många arbetsmarknadsåtgärder inom olika system var en orsak, att skolan inte klarar att ge vad ungdomar behöver och att de lär sig mycket på andra arenor, samt allt större utbildningskrav är andra. Behovet av att värdera aktualiseras.

Man kan se på nyttan av validering ur olika perspektiv:

- *samhällsperspektiv* – det är samhällsekonomiskt bra att tillvarata människors reella kompetens.
- *individperspektiv* – individen får erkännande och förbättrade möjligheter och villkor.
- *föreningslivets perspektiv* – statushöjning som tydliggör föreningslivets nytta.

Diskussion och frågeställningar – nytta och faror med validering.

För föreningslivet – vad spelar det för roll med en statushöjning som tydliggör att man bidrar med kompetens? Är det inte så att föreningslivet redan värderas högt i Sverige och att det finns en stor medvetenhet om dess betydelse både på individ- och samhällsnivå? Värderingen finns nog redan men när vi pratar om validering – bedömning av och bevis på att man har kunskaper – är det viktigt att problematisera. Och vad händer om man inför ett stort system och enskilda föreningar inte vill vara med? Det kan bli svårt att ställa sig utanför.

Det finns ytterligare ett dilemma i detta – om man ska gå in och värdera det som sker av frivillighet och lust kanske man förtar frivilligheten och lusten? Är det enbart av godo att värderas och bedömas? Föreningslivet ska kanske vara en ”fristad” där man inte bedöms och värderas! Men samtidigt vore det ju fantastiskt att få ett sätt att redovisa dessa kunskaper och färdigheter t ex i arbetslivet. Från MIPs sida är tanken att om individen vill få en bedömning av sina kunskaper ska man kunna få det men det ska inte vara och ses som ett tvång.

Men frågan om hur man ska förhindra att glädje och engagemang försvinner är mycket viktig. Ivar Scotte funderade kring ett mindre lyckat scenario: om 5 år när vi sjösatt en valideringsmodell och det är lågkonjunktur kommer människor att strömma till föreningslivet för att kunna få sin validering och ta sig in på arbetsmarknaden....

Inger Ashing berättade att Ungdomsstyrelsen under utredningsarbetet diskuterade dessa frågor med en mängd föreningsrepresentanter både i Sverige och i Europa.

Bilaga 2

Hennes bild är att det väger ganska jämnt mellan för och emot validering men att den allmänna uppfattningen är att man vill ha ett ökat erkännande av föreningslivet. Andreas Bakken från LSU berättade att det även inom LSU finns ett brett spektrum av åsikter kring validering. För Ungdomsstyrelsens del ter det sig som om efterfrågan från föreningslivet blivit större under senaste halvåret, de får allt oftare förfrågningar om validering. Utöver MIP är även flera andra organisationer intresserade av frågan: LSU arbetar med engagemang och informellt lärande som profilfråga under 2003. SUS arrangerar den 26-27/3 ett seminarie på temat ”värdefullt ledarskap”. Det förs också diskussioner på europeisk nivå.

Vad kom Ungdomsstyrelsen fram till?

- Vad gäller validering idag är det många intressenter som är med i debatten. Den validering som görs sker mot gymnasieskolans och vuxenutbildningens kursplaner. Föreningslivet saknar metoder för att validera.
- Utmaningarna är att skapa ett valideringssystem som inkluderar individens och samhällets behov samt metodologiskt kombinerar mikrofokus och makrofokus.
- Vad gäller validering i framtiden menar Ungdomsstyrelsen att: validering har både positiva och negativa aspekter, de ställer sig tveksamma till system för validering på initiativ av staten, de vill stödja en statushöjning för aktiviteter inom föreningslivet samt vill stödja företrädare från föreningslivet som själva initierar valideringsmetoder.
- Ungdomsstyrelsen drar slutsatserna att informellt lärande och icke-formell utbildning i stor utsträckning sker inom föreningslivet och att statusen för deltagande i föreningslivet bör höjas.

Diskussion och frågeställningar – vad ska valideras och hur?

En fråga är ju vilka färdigheter och kompetenser vi i föreningslivet vill ska valideras? Finns det någon/några som listat detta? Inger Ashing menade att det inte finns någon definitiv samling idag, men bl a EYF (European Youth Forum) har gjort en sammanställning. De kompetenser som lyfts fram som specifika för föreningslivet är ofta sådana som märks i interaktionen med andra och är svåra att mäta, t ex samarbetsförmåga.

Utifrån de system för validering som finns idag kan man kanske göra en skillnad på specifika meriter (som exempelvis erfarenheter av ekonomiarbete i förening) som är relativt enkla att värdera och tillgodoräkna individen och de mer generella meriter (ex kring samarbete, organisationsförmåga) man skaffat sig?

Ingela Bergman från valideringsprojektet i Malmö stad berättade att det utvecklas system för att mäta t ex samarbete och det är även på väg definitioner av begrepp inom det som brukar kallas social kompetens. Det finns de som utarbetat system men det kräver mycket av intervjuaren och kommer att ta tid innan det är riktigt fungerande.

Många lyfter redan nu fram sina föreningsmeriter då de söker arbete och det framställs som att det får alltmer betydelse – stämmer detta? Inger Ashing menade att man vet lite om detta och vad hon kände till har ingen undersökt det. Carl-Axel Robertsson från HTF bekräftade bilden av att föreningsserfarenhetens betydelse ökat – många arbetsgivare ser idag inte enbart till den formella kompetensen utan har en vidare syn. Niklas Harris från fritidsförvaltningen berättade att han ofta stöter på att människor anställs på grund av sin föreningsserfarenhet men att den tyvärr inte premieras särskilt då det kommer lönesättning.

Bilaga 2

Inger Ashing berättade att det inte finns något generellt system idag och att de som finns t ex meritportfölj och studieboken i Finland är ganska ”trubbiga”. En fråga som kom upp var om det idag finns möjlighet att tillgodoräkna sig föreningserfarenheter vid ansökan till högre studier. Andreas Bakken menade att det generellt inte är så, vid vissa utbildningar kan man komma in på personliga meriter och då kan det förstås ha betydelse. Inger Ashing berättade att man i den norska Kompetansereformen vill värdera och tillgodoräkna t ex frivilligt socialt arbete. Andreas Bakken berättade att han hört talas om att det i USA finns system för att omräkna föreningserfarenhet till arbetslivserfarenhet.

Lunchpaus.

En modell för Malmö?

Efter lunch fortsatte samtalet. Ronny Hallberg inledde med att återknyta till att MIP har ambitionen att skapa en modell för Malmö. Hur den ska se ut vet vi inte ännu. Utgångspunkterna för eftermiddagens diskussion var: Skulle det vara möjligt med en ”malmömodell” för validering? Är det önskvärt? Eller ska det vara ett nationellt system?

Ivar Scotte berättade att MIP under sitt tidigare funderande kring validering skissat på ett förslag till ett malmögemensamt intyg för att dokumentera föreningserfarenheter. Detta sammanställdes utifrån en inventering bland medlemsföreningar om vilka kompetenser de ofta lyfte fram och beskrev i intyg. (Utkastet delades också ut till deltagarna för påseende, se bilaga.) Under rubriken ”bedömning av personen” finns en del av de kompetenser som vi under förmiddagen konstaterat vara svåra att bedöma.

Andreas tyckte att det visst är möjligt att skapa ett sorts pilotprojekt här i Malmö och att LSU är intresserade att ta del av detta även om de själva mer lägger fokus på att föra debatt kring engagemang och informellt lärande. Med anknytning till MIPs utkast till intyg menade Andreas Bakken att han personligen inte vill ha någon ”bedömning av personen” där man sätter betyg.

Ett annat sätt att lyfta fram dessa kompetenser är i beskrivningen av vad personen har gjort i föreningen. En uppfattning som uttrycktes var att det som är viktigt i ett intyg då man ska söka arbete ofta är hur man beskriver uppgiften. Kanske ska man ta fram en mall för hur beskriva vad personen gjort? Ingela Bergman berättade att i Malmö stads valideringsprojekt validerar man yrkeskompetens gentemot gymnasienivå, vilket de upplever som ”trubbigt”. De håller på att ta fram en meritportfölj och arbetar då mycket med att beskriva vad personen gör.

Flera personer förtydligade att intyg inte är lika med validering men menade att det är genomförbart med en egen modell. Men man måste diskutera hur och på vilka grunder det ska göras och i vilket syfte. MIPs tankar om syftet är och har varit att det mestadels är för individens skull – att få erkännande för sin kompetens, men också för att få ett större erkännande av det lärande som sker i föreningslivet.

Inger Ashing menade att det finns två delar i att värdera föreningsaktivitet: dels de utbildningar t ex ledare deltar i vilket inte egentligen ska vara så svårt att sätta upp standards för, dels erkännandet på det personliga planet vilket är mer komplicerat och där man måste gå till väga på annat vis och använda andra metoder.

Bilaga 2

Det är också viktigt hur erkännandet och tillgodoräkandet sker för att man ska få erkännande utifrån. Det bör ju resultera i någon form av officiellt papper, ett bemyndigande. Men vem ska utfärda? Kanske ska en icke myndighet ta hand om det för att behålla det ideella? Om föreningslivet ska behålla äganderätten ska det kanske vara t ex en samorganisation som sköter valideringen?

Det uttrycktes också att man inte bör vänta utan att det är viktigt att föreningslivet själv sätter spelreglerna. Lämnar man denna uppgift till extern organisation får de tolkningsrätten. Ungdomsstyrelsen menar ju också att det är föreningslivet själva som ska ta ställning till ett system för att validera kunskaper från föreningslivet och inte staten.

Avslutning.

Ronny Hallberg tackade för medverkan och för de nya kunskaper och frågor som väckts genom dagens samtal. MIP kommer att arbeta vidare med att utveckla intyget och troligtvis bjuda in till ytterligare någon/några träffar i referensgruppen under våren.

Avslutningsvis vill också undertecknad passa på att tacka alla deltagande vid mötet för mycket givande, inspirerande diskussioner och kloka tankar.

Vid anteckningarna

Kristina Persson

projektledare Validering av Ideella i föreningslivet

Bilaga 2

Bilaga Intyg

INTYG

Detta intyg är ett dokument som beskriver och bedömer individens engagemang i föreningslivet. Den kompetens och bildning som föreningslivet ger är av betydelse.

Anledning till intyg

- | | |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Studier | <input type="checkbox"/> Praktikslut |
| <input type="checkbox"/> Anställning | <input type="checkbox"/> Ingen speciell anledning |

Personuppgifter

Namn och personnummer på personen som intyget utfärdats till.

Tidsangivelse

Vilken period eller vilka år har personen varit engagerad i föreningen.

Uppgift om förening

Vilka syfte eller mål har föreningen. Kortfattad beskrivning.

Typ av uppgift/uppdrag

- | | |
|--|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Förtroendeuppdrag | <input type="checkbox"/> Praktik |
| <input type="checkbox"/> Ledare/instruktör/tränare | <input type="checkbox"/> Övrigt |

Uppgiftens eller uppdragets art

Vad har uppgiften/uppdraget inneburit för föreningen och personen. Vilka moment har personen genomfört. Till vilken nytta för föreningen och personen.

Utbildning och kompetensutveckling

- Ledarskapsutbildning
- Teknik/metodutbildning
- Annan utbildning

Beskrivning av utbildning som personen genomgått.

Bedömning av personen

Liten – Omärkt – Stor/god

- Social kompetens
- Samarbetsförmåga
- Självständig
- Initiativrik
- Uttryck i skrift/tal

Föreningens underskrift

Underskrift av föreningens utsedde person som delgivit myndigheten uppgifter samt personens funktion i föreningen och datum.

Utförandens text och underskrift

Underskrift av myndighet (förslagsvis samma som utfärdar personbevis) som utfärdat detta intyg med underlag från föreningen samt datum.

Bilaga 2

Validering av Ideella i föreningslivet

Anteckningar från referensgruppsmöte på Bryggeriet 030612 kl 13.00 – 16.00

Närvarande

Ingela Bergman från Valideringsprojektet i Malmö stad, Birgitta Nilsson och Olle Jansson från SUS – Stockholms läns Ungdoms Samarbetsorganisation, Andreas Bakken från LSU – Landsrådet för Sveriges Ungdomsorganisationer, Asterios Bratanis från MIP, Linda Attin, Kristina Persson och Ivar Scotte från MISO/MIP.

Inledande presentationer

Olle Jansson, ordförande i SUS, och Birgitta Nilsson, konsulent i SUS, presenterade SUS som har ungefär 50 distriktsorganisationer som medlemmar. Huvudsakligen arbetar de med opinionsfrågor kring lokaler och ekonomiskt stöd för föreningar, men också med olika projekt och information. Bland annat har de internationellt samarbete med Bonn och Tunisien, driver en kampanj för stöd på landstingsnivå samt har nyligen tagit fram informationsbroschyren *Tillsammans* med föreningsinformation på olika språk.

Ingela Bergman från Valideringscentrum i Malmö stad berättade att man startade år 2000 och tog emot de första validanterna 2001. Verksamheten drivs fortfarande i projektform. De arbetar i första hand med validering mot olika yrkesområden med gymnasieskolans utbildningar som grund men försöker hitta bredare sätt att arbeta, t ex med så kallad meritportfölj. De är också mycket intresserade av att delta i olika sammanhang t ex vad gäller metodutveckling och liknande. Valideringscentrum sorterar under Malmö stad men det finns också stort intresse från t ex Länsarbetsnämnd och Arbetsförmedling.

Andreas Bakken, styrelseledamot i LSU, berättade att LSU består av 84 ungdomsriksorganisationer. Informellt lärande och ickeformell utbildning är LSU:s profilfråga i år och man är då naturligtvis intresserade av att se vad som finns t ex i form av validering. Man vill stärka den kompetens som finns i ungdomsorganisationerna och bevaka vad som händer på europeisk nivå. Från LSU:s sida finns inte viljan att starta någon sorts system utan man vill verka för uppvärdering av lärande i ett vidare perspektiv.

SUS – att validera kompetens utvecklad i ledarrollen i SUS medlemsföreningar

SUS har länge varit intresserade av validering och av att uppvärdera det lärande som sker i föreningslivet, man har deltagit i olika sammanhang och arrangerade bl a ett tvådagars seminarie i mars 2003. För närvarande håller SUS på att försöka dra igång ett projekt i samarbete med CERK (Centrum för erkännande av kompetens) för att söka efter en generellt användbar modell för inventering, bedömning och dokumentation av ungdomsledarkompetens. (För information om CERK se: <http://www.cerk.org>) Syftet med projektet är att höja statusen för föreningsledare och för det arbete som sker i föreningslivet. Detta kan ge annat genomslag och nya, bra argument för stöd från t ex kommunerna.

Bilaga 2

Projektbeskrivningen innehåller 4 steg men det är steg 1 och 2 man tänker sig att satsa på inledningsvis, dessa ser ut så här:

Steg 1:

- Uppdelning av SUS medlemsorganisationer i verksamhetsgrenar t ex kultur, sport osv.
- Framtagning av två representanter från varje gren.
- En styrgrupp för SUS utses som ska ha helikopterperspektivet i projektet.

Steg 2:

- Första samtal med förstudiegruppen och utformning av intervjumodell.
- Definition av ledarkompetensens delkompetenser. Rangordning och vägning.
- Andra samtal med förstudiegruppen.
- Utarbetande av enkät som underlag för fortsatta intervjuer.
- Genomförande av enkäter, analys och sammanställning.
- Återkoppling till förstudiegruppen – validering av utfall/samstämmighet.
- Arbete med generalisering av förstudieutfallet.
- Presentation för styrgruppen.

Man har tänkt sig att steg 1 startar under hösten 2003 och steg 2 under våren 2004. Om utvärdering visar att det är värt att gå vidare i större skala kommer det att ske under hösten 2004. (Se även hela projektbeskrivningen i bilaga.)

LSU – informellt lärande och ickeformell utbildning som profilfråga

LSU arbetar med t ex nätverksträffar och Andreas Bakken berättade att det händer mycket intressant i deras medlemsorganisationer, t ex håller SVEROK på att utreda möjligheterna att starta ett eget studieförbund.

LSU har arbetat mycket för att ta fram hur de ser på frågan om validering och liknande och hur de ska jobba med det. Debatten är det viktigaste och att förändra synen på informellt lärande och ickeformell utbildning, inte att skapa ett strukturerat system. Bland annat arbetar man med att uppmuntra medlemmarna/medlemsorganisationerna att formulera det de är bra på och att lyfta fram det.

Konkret tänker man sig att ta fram ett tryckmaterial kring vad som händer i förbunden – en kompetensguide. Danska LSU har gjort detta tidigare. Vad gäller tidsplan så håller man på att formulera sig och tänker söka medel för vidare arbete under hösten. Profilfrågan kommer man att arbeta med 1-2 år framöver.

Andreas berättade också om den välbesökta paneldebatt om uppvärdering av ideella erfarenheter som LSU arrangerade den 27/5. Dokumentationen därifrån finns på: http://www.lsu.se/catlist_press.asp?category_id=profilfragan

Bilaga 2

MISO/MIP – rapport från arbetet med enkät och intyg

Undertecknad berättade om den enkätundersökning riktad till föreningar i Malmö som gjorts för att få respons på tankarna kring föreningsintyg. Referensgruppsdeltagarna fick ta del av en första sammanställning av de svar som inkommit och dessa diskuterades. (Den färdiga rapporten bifogas som separat fil då dessa minnesanteckningar skickas ut varför detta inte vidare kommenteras här.)

Vidare kommer vi under hösten att testa av själva intyget i olika föreningsnätverk samt arrangera en minikonferens för att ”sjösätta” intyget.

Under kommande vecka kommer undertecknad och Ronny Hallberg från MIP att sammanträffa med representanter från Ungdomsstyrelsen för att diskutera kring att undersöka ungdomars lärande i föreningslivet, som aktiv, ledare och som förtroendevald.

Vi pratade också om den CV för föreningsaktivitet som tagits fram i Norge i samband med Realkompetansereformen. CV:n är för närvarande under omarbetning men kommer att finnas på <http://www.bur.no/aabur/realkomp.htm>. I samband med framtagandet av denna gjordes en organisationsordlista som man som t ex arbetsgivare eller föreningsaktiv kan använda sig av, som finns på: <http://www.lnu.no/ordliste/default.asp>

Vid minnesanteckningarna

Kristina Persson

projektledare Validering av Ideella i föreningslivet

Maillista

Ingela Bergman	ingela.bergman@malmo.se
Andreas Bakken	andreas@lsu.se
Birgitta Nilsson	sus@sundbyberg.mail.telia.com
Olle Jansson	stockholms.4H@mboxx200.swipnet.se
Asterios Bratanis	a.bratanis@bredband.net
Kristina Persson	kristina.iruc@home.se eller vision@mip.org.se
Linda Attin	linda.attin@mip.org.se
Ivar Scotte	ivar.scotte@mip.org.se

Bilaga 2

Bilaga SUS - Validering av kompetens utvecklad i ledarrollen inom SUS medlemsföreningar

Syftet med projektet:

Syftet är att synliggöra och dokumentera de kompetenser som utvecklas i rollen som ungdomsledare i föreningar och organisationer inom SUS.

Vi söker efter en generell användbar modell för inventering, bedömning och dokumentation av ungdomsledarkompetens som:

- är allmänt erkänd inom föreningslivet
- har legitimitet på arbetsmarknaden
- ger ett varaktigt värde under och efter den aktiva perioden
- underlättar rekrytering till förningarna

Den generella ledarkompetensen kan antas omfatta bl.a. följande kompetensområden:

- ledarskap/management
- planerings- & organisationsförmåga
- entreprenörskap – handlingskraft
- pedagogik – kunskap om praktiska lärprocesser
- konflikthantering – gruppdynamik
- information/marknadsföring
- psykologi
- filosofi – värdegrundsfrågor
- ekonomi – upphandling, budget, bokföring, ekonomisk rapportering
- samhällskunskap
- mötesteknik
- projektarbete

Projektet genomförs i flera steg enligt nedan:

Etableringssteg

1. Grov uppdelning i verksamhetsgrenar typ kultur, sport o.s.v.
2. Framtagning av två representanter från varje gren. De bör vara typiska för sina verksamheter, d.v.s. vanliga ledare som är någorlunda representativa för sina kategorier.
3. En styrgrupp för SUS utses, som ska ha helikopterperspektivet i projektet.

Förstudiesteg

Ett första samtal med förstudiegruppen enligt punkt 2 ovan. Utformning av intervjumodell.

Definition av ledarkompetensens delkompetenser. Rangordning och vägning.

Ett andra samtal med förstudiegruppen.

Utarbetande av enkät som underlag för fortsatta intervjuer.

Genomförande av enkäter, analys och sammanställning

Återkoppling till förstudiegruppen – validering av utfall/samstämmighet

Arbete med generalisering av förstudieutfallet

Presentation för styrgruppen

Generaliseringssteg

Utifrån Förstudieresultaten genomförs validering på en försöksgrupp med bred representation från SUS medlemsföreningar. 10-15 representativa ledare genomgår en valideringsprocess utformad efter förstudien. Resultaten sammanställs och analyseras. En samlad rapport lämnas till styrgruppen för beslut om en eventuell allmän etablering av valideringsmodellen.

Marknadsföring

Systemet och möjligheterna med validering av ledarkompetens inom SUS måste marknadsföras, dels inom SUS-sfären, dels ut mot arbetsmarknadens parter för att bli till den nytta som varit avsikten. Kompetensbeviset från SUS måste få en legitimitet i samhället för att fylla sin funktion och därmed lyfta fram värdet både ledaren som person och på den förning som han/hon verkat inom.

Till projektet kopplas förslagsvis en professionell utvärderare, ex.vis Uppsalagruppen.

© , Lomsjöakademien

Intyg Ideellt engagemang

Detta intyg är framtaget för att dokumentera ideellt engagemang. De kompetenser och färdigheter som erhålls i föreningslivet och i frivilliga aktiviteter är betydande och till stor nytta både för individen och för samhället.

Intyget är utfärdat till		
Förmann	Eftermann	Personnummer

Intyget är utfärdat av	
Föreningens/organisationens namn	Organisationsnummer
Föreningens/organisationens adress	
Beskrivning av föreningen/organisationen	

Uppdrag/uppgift	
Förtroendeuppdrag	Tidsperiod
Beskrivning av uppdraget	
Ledar-, tränar- eller instruktörsuppdrag	Tidsperiod
Beskrivning av uppdraget	
Andra uppdrag/uppgifter	Tidsperiod
Beskrivning av uppdraget/uppgiften	

Intyg Ideellt engagemang

Kompetens och färdigheter			
Samarbetsförmåga och färdighet att arbeta i grupp	Stor/god	Mycket stor/god	Synnerligen stor/god
Kommentar till bedömningen			
Förmåga att arbeta självständigt	Stor/god	Mycket stor/god	Synnerligen stor/god
Kommentar till bedömningen			
Problemlösningsförmåga, kreativitet, initiativförmåga	Stor/god	Mycket stor/god	Synnerligen stor/god
Kommentar till bedömningen			
Förmåga att kommunicera i tal och skrift	Stor/god	Mycket stor/god	Synnerligen stor/god
Kommentar till bedömningen			

Kontaktperson i föreningen/organisationen		
Namn	Funktion i föreningen/organisationen	Adress/telefonnummer

Föreningens/organisationens underskrift		
Namn	Funktion i föreningen/organisationen	Ort och datum

CV

Ideellt engagemang

Personuppgifter		
Förnamn	Efternamn	Personnummer
Adress	Postnummer	Postort
Telefon	Mobiltelefon	e-post

Förtroendeuppdrag		
År	Organisation	Beskrivning av uppdraget

Ledaruppdrag		
År	Organisation	Beskrivning av uppdraget

Andra uppdrag/uppgifter		
År	Organisation	Beskrivning av uppdraget

Annat ideellt arbete och föreningsengagemang		
År	Organisation	Beskrivning av engagemanget

CV Ideellt engagemang

Kurser och utbildningar			
År	Kurstitel och beskrivning av kursens innehåll	Varaktighet	Antal timmar

Beskrivning av vad jag lärt genom ideellt engagemang	
Typ av kompetens	Beskrivning av kunskap, färdigheter och kompetens

Referenspersoner			
Organisation	Funktion i organisationen	Namn	Adress/telefonnummer

Dokumentation som styrker ovanstående kan skickas vid förfrågan.

Jag bekräftar härmed att den information som lämnats i denna CV för ideellt engagemang har avgivits på heder och samvete.

Ort	Datum	Namnteckning

**Intyg
Anställning i förening**

Intyget är utfärdat till		
Förnamn	Efternamn	Personnummer

Intyget är utfärdat av	
Föreningens/organisationens namn	Organisationsnummer
Föreningens/organisationens adress	
Beskrivning av föreningen/organisationen	

Anställning
Tjänst
Tidsperiod
Beskrivning av arbetsuppgifter under anställningen

Intyg Anställning i förening

Kompetens och färdigheter			
Samarbetsförmåga och färdighet att arbeta i grupp	Stor/god	Mycket stor/god	Synnerligen stor/god
Kommentar till bedömningen			
Förmåga att arbeta självständigt	Stor/god	Mycket stor/god	Synnerligen stor/god
Kommentar till bedömningen			
Problemlösningsförmåga, kreativitet, initiativförmåga	Stor/god	Mycket stor/god	Synnerligen stor/god
Kommentar till bedömningen			
Förmåga att kommunicera i tal och skrift	Stor/god	Mycket stor/god	Synnerligen stor/god
Kommentar till bedömningen			

Kontaktperson i föreningen/organisationen		
Namn	Funktion i föreningen/organisationen	Adress/telefonnummer

Föreningens/organisationens underskrift		
Namn	Funktion i föreningen/organisationen	Ort och datum

**Intyg
Praktik i förening**

Intyget är utfärdat till		
Förnamn	Efternamn	Personnummer

Intyget är utfärdat av	
Föreningens/organisationens namn	Organisationsnummer
Föreningens/organisationens adress	
Beskrivning av föreningen/organisationen	

Praktik
Typ av praktik
Tidsperiod
Beskrivning av arbetsuppgifter under praktiktiden

Intyg Praktik i förening

Kompetens och färdigheter			
Samarbetsförmåga och färdighet att arbeta i grupp	Stor/god	Mycket stor/god	Synnerligen stor/god
Kommentar till bedömningen			
Förmåga att arbeta självständigt	Stor/god	Mycket stor/god	Synnerligen stor/god
Kommentar till bedömningen			
Problemlösningsförmåga, kreativitet, initiativförmåga	Stor/god	Mycket stor/god	Synnerligen stor/god
Kommentar till bedömningen			
Förmåga att kommunicera i tal och skrift	Stor/god	Mycket stor/god	Synnerligen stor/god
Kommentar till bedömningen			

Kontaktperson i föreningen/organisationen		
Namn	Funktion i föreningen/organisationen	Adress/telefonnummer

Föreningens/organisationens underskrift		
Namn	Funktion i föreningen/organisationen	Ort och datum

Inspirerande intyg

Nu finns äntligen ett intyg och en CV som fångar den erfarenhet och det engagemang man får i det ideella föreningslivet.

Föreningsengagemang är en bra och viktig merit som i framtiden kommer att bli än viktigare och få en ökad betydelse! Orden är Ronny Hallbergs. I december 2003 överlämnade han ett Intygspaket till föreningslivet – då representerat av Malmö Bellevue Tennisklubb (MBTK). Under 2003 har Ronny och hans medarbetare i Malmö Ideella föreningars Paraplyorganisation (MIP) arbetat med att ta fram ett intyg och en CV som fångar den kompetens man skaffar sig av föreningsengagemang. Ronny förklarar varför:

- Vi vill få fram ett erkännande av det lärande som sker i föreningslivet!

Ett intyg för alla

Margareta Andersson är konsulent på MBTK, en av Sveriges äldsta tennisklubbar. Hon tycker att intyget och CV:n underlättar arbetet i föreningen. Ett formellt intyg gör det lättare för alla i föreningen; de anställda, för frivilliga ledare, praktikanter eller tränare. I dagsläget är det nämligen många, speciellt ungdomar, som efterfrågar ett intyg, förklarar Margareta och fortsätter: de använder det när de skall gå vidare – när de söker arbete, skall vidare till andra förtroendeuppdrag eller bara vill dokumentera vilka utbildningar de genomgått under sin tid i föreningen.

MBTK är en stor, etablerad förening som redan har rutiner på det här med intyg – men för mindre föreningar, som kanske inte har konsulenter eller kanslipersonal, underlättar det säkert än mer. Margareta är nöjd med det framarbetade intyget och CV:n av flera anledningar.

- Dels är det bra med ett gemensamt intyg, istället för att varje förening skall ha sitt eget diplom eller vitsord. Det blir lättare att förhålla sig till ett gemensamt intyg, med fasta ramar. Dels är intyget genomtänkt, så man missar inget viktigt. Allt finns med om man följer mallarna. Det gör att man sparar mycket tid, som kan användas till annat. Dessutom ser det proffsigt ut och man kan lägga till föreningens logga!

Ronny Hallberg lägger speciellt vikt vid det sista:

- Intyget är till för alla. Alla har tillgång till det via hemsidan, alla kan använda det och göra det till "sitt" intyg. Det är alltså inte MIP:s intyg – utan föreningslivets!

Arbetet fortsätter

Bara för att Intyget och CV:n är färdigt betyder det inte att MIP ligger på latsidan. Tvärtom, nu gäller det att få föreningsintyget erkänt av t ex högskolor och arbetsgivare. Dessutom skulle gärna intyget få någon form av

myndighetskoppling så att det kan jämföras med t ex ett arbetsgivarintyg eller anställningsbevis. Här kan kanske MIP:s certifieringsarbete leda till förändring - på lång sikt.

MIP kommer att arbeta vidare med undersöka lärandeprocesserna i föreningslivet. Man har fått ett nationellt uppdrag av Ungdomsstyrelsen att studera vad det egentligen är man lär sig när man engagerar sig i ideella föreningar och hur det påverkar en i framtiden.

I dagsläget arbetar MIP med allt som rör föreningslivet och vill speciellt lyfta fram betydelsen av de lärandeprocesser och det föreningsarbete som utförs. MIP arbetar med socialt bokslut och certifierings- och kvalitetssäkringsmodeller. Dessutom har man utvecklat "I rörelse", ett vägledningsmaterial för kompetensutveckling i föreningar.

Intyget är alltså bara ett av flera olika projekt för föreningsutveckling som MIP arbetar med.



Ronny Hallberg, ansvarig för Intyggruppen överlämnar Intygspaketet till Föreningslivet, här representerat av Margareta Andersson på Malmö Bellevue Tennisklubb.

Intyg, CV och vägledning till dessa finns tillgängliga för gratis nedladdning på hemsidan www.intyg.se

Projektet har gått under namnet Validering av Ideella i föreningslivet. Det har skett i samverkan med MISO (Malmö Idrottsföreningars Samorganisation) och med stöd från svenska ESF-rådet.

För mer information om intyget eller projektet kontakta konsulent Linda Attin på MIP:
Tel: 040-21 68 90
E-post: linda.attin@mip.org.se